

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA,
DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Rodi Ahmad Ginanjar
NIM 09101241020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
OKTOBER 2013**

PERSETUJUAN

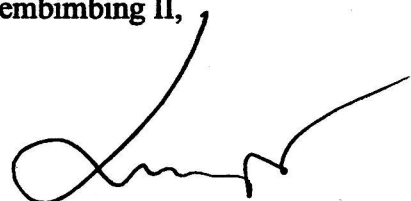
Skripsi yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN"** ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Menyetujui dan mengesahkan

Yogyakarta, 4 September 2013

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Suyud, M.Pd.

MD. Niron, M.Pd.

NIP. 19571305 198811 1 002

NIP. 19590605 198503 2 001

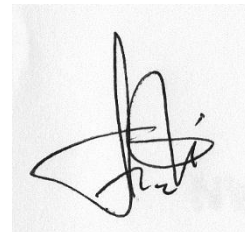
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Oktober 2013

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rodi Ahmad Ginanjar', written on a light-colored background.

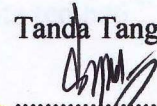



Rodi Ahmad Ginanjar

NIM 09101241020

PENGESAHAN

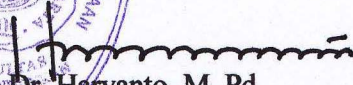
Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN” yang disusun oleh Rodi Ahmad Ginanjar, NIM 09101241020 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 02 Oktober 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Suyud, M. Pd.	Ketua Penguji		27/10/13
Tatang M. Amirin, M. Si.	Sekretaris Penguji		9/10/13
Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si.	Penguji Utama		7/10/13
MD. Niron, M. Pd.	Penguji Pendamping		17/10/13

Yogyakarta, **22 OCT 2013**
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,




Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“ Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Terjemahan QS. Insyiraah: 5)

“Keberhasilan yang panjang datang dari kerja keras, dedikasi dan ketekunan, yang akan mengatasi hampir semua prasangka apapun, dan membuka hampir pintu apapun.”

(john. H. Johnson)

“kebersihan lingkungan itu menandakan kebersihan hati kita dan kebersihan hati kita akan terlihat dari lingkungan yang kita tempati.”

(Muhammad Rizal)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi ALLAH SWT, Rabb semesta alam, pencipta langit dan bumi. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Rasulullah Muhammad SAW yang diutus sebagai rahmat bagi semesta alam. Alhamdulillah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas skripsi ini sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah dan Bunda tercinta
2. Kakak-kakakku (Muhammad Budi dan Gani Ahmad Gozali)
3. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN SLEMAN**

Oleh
Rodi Ahmad Ginanjar
NIM 09101241020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman; (2) kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman; dan (3) adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman yang berjumlah 136 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan sampel sebesar 100 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Croncbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 69,22% dari 100%; (2) Tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kata kunci: *lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

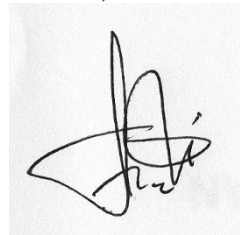
Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. Selanjutnya, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan yang berasal dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Penasehat Akademik yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Suyud, M.Pd. dan Ibu MD. Niron, M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
4. Para dosen yang telah memberikan pengetahuan dan wawasannya.
5. Para Karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, atas bantuan dan kesediaannya dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
6. Ayah dan Bunda tercinta serta saudara-saudaraku (Muhammad Budi dan Gani Ahmad Gozali).
7. Kawan-kawan terbaik (mansyur, winda, andita, sasti, yaris, nophi, zie, arip gendut, hamzah, yuli, shasa, luki, desi, juan, opank) serta seluruh kawan-kawan di Grup Maju-Mundur Berprinsip yang telah memberikan senyum dan semangat kepada penulis.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang mana telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga atas bantuan, bimbingan, dorongan, dan pengarahan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak tersebut mendapatkan imbalan yang melimpah dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, Oktober 2013

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rodi Ahmad Ginanjar', written on a light-colored background.

Rodi Ahmad Ginanjar
NIM 09101241020

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Deskripsi Teori	8
1. Lingkungan Kerja	8
a. Pengertian Lingkungan Kerja	8
b. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman	9
c. Manfaat Lingkungan Kerja	20
2. Kinerja Karyawan	21
a. Pengertian Kinerja Karyawan	21

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
c. Indikator Kinerja Karyawan	23
d. Pelaksanaan Kinerja Karyawan	24
e. Penilaian Kinerja Karyawan	26
f. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	27
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir	30
D. Hipotesis Penelitian	31
 BAB III METODE PENELITIAN	 32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
1. Variabel Independen	36
2. Variabel Dependen	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Instrumen Penelitian	37
1. Pengembangan Instrumen	37
2. Metode Pengukuran	40
3. Uji Coba Instrumen	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Reliabilitas	44
G. Teknik Analisis Data	46
1. Analisis Statistik Deskriptif	46
2. Uji Persyaratan Analisis	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Linearitas	48
c. Uji Hipotesis	48
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 52

A. Deskripsi Tempat Penelitian	52
B. Teknik Analisis Data	53
1. Deskripsi Hasil Penelitian	53
a. Lingkungan Kerja	54
b. Kinerja Karyawan	58
2. Uji Persyaratan Analisis	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Linearitas	62
c. Uji Hipotesis	63
C. Pembahasan	65
1. Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman	65
2. Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman	69
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman	70
D. Keterbatasan Penelitian	72
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 74
A. Simpulan	74
B. Saran	75
 DAFTAR PUSTAKA	 76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Banyaknya Cahaya	15
Tabel 2. Daftar Distribusi Sampel Penelitian	35
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja	38
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	39
Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja	40
Tabel 6. Skor Alternatif Jawaban Kinerja Karyawan	40
Tabel 7. Uji Validitas Lingkungan Kerja	42
Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas lingkungan Kerja	45
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 11. Kategori Variabel	47
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 13. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Lingkungan Kerja	56
Tabel 14. Kategori Lingkungan Kerja	57
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 16. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Kinerja Karyawan	60
Tabel 17. Kategori Kinerja Karyawan	61
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 19. Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian	31
Gambar 2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	55
Gambar 3. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Lingkungan Kerja	57
Gambar 4. Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan	59
Gambar 5. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Kinerja Karyawan	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	79
A. Experts Judgment	80
B. Angket Uji Coba	88
C. Angket Penelitian	95
Lampiran 2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	102
A. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Lingkungan Kerja	103
B. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	104
C. Uji Reliabilitas Variabel lingkungan kerja	107
D. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Kinerja Karyawan	108
E. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	109
F. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	112
Lampiran 3 Deskripsi Hasil Penelitian	113
A. Rekapitulasi Data Hasil Angket lingkungan Kerja	114
B. Rekapitulasi Data Hasil Angket Kinerja Karyawan	116
C. Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	118
D. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	118
E. Interval Lingkungan Kerja	120
F. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	120
G. Interval Kinerja Karyawan	122
H. Persentase Lingkungan Kerja	123
I. Persentase Kinerja karyawan	126
J. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Lingkungan Kerja	129
K. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Kinerja Karyawan	131
Lampiran 4 Uji Persyaratan Analisis	132
A. Hasil Uji Normalitas Data	133
1. Lingkungan Kerja	133

2. Kinerja Karyawan	133
B. Hasil Uji Linearitas	134
C. Hasil Uji Hipotesis	135
Lampiran 5 Surat Penelitian	136

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005: 2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi

sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Sleman merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada budaya bangsa dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja

karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai sekolah, dll. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman dapat tercapai.

B. Identifikasi Masalah

1. Tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu
2. Fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai
3. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
4. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu
5. Akses antar bagian dalam sebuah bidang kerja kurang direalisasikan menurut tupoksi

6. Masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok
7. Masih terdapat karyawan yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target
8. Belum tersedianya kantin di area kantor sehingga karyawan harus keluar area kantor
9. Belum tersedianya parkir khusus karyawan sehingga masih menyatu dengan pengunjung/tamu dinas
10. Tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, serta masih banyaknya karyawan yang tidak suka mengikuti apel pagi, dll.

C. Pembatasan Masalah

Agar lebih memfokuskan masalah dalam penelitian ini, maka masalah dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti pengaruh suhu, kebersihan, hubungan antar karyawan apakah berpengaruh terhadap tingkat produktifitas karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah untuk:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman?
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman?
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat memberi kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah di lingkungan kampus Universitas Negeri Yogyakarta.

b. Bagi DISDIKPORA Kabupaten Sleman

Sebagai sarana informasi tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, agar dapat menjadi perhatian pimpinan dan pengambil kebijakan.

c. Bagi Karyawan DISDIKPORA Kabupaten Sleman

Memberikan gambaran kepada para karyawan keadaan lingkungan kerja dan kinerja mereka.

2. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, khususnya pada mata kuliah manajemen personalia.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (1996: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu

perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

b. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001: 21). Menurut Nitisemito (1996: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan. Selain itu menurut Liang Gie (2000: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara. Sedangkan menurut Badri (2006: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan

kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

a) Pewarnaan

Menurut Nitisemito (1996: 110), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru diijarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane (Badri, 2006: 214), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat diatas Liang Gie (1996: 216) menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Menurut Nitisemito (1996: 110), warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut: (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana; (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

b) Kebersihan

Menurut Nitisemito (1996: 10), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

c) **Pertukaran Udara**

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 1996: 193). Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik (Badri, 2006: 220). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan (Liang Gie, 1996: 115). AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Badri, 2006: 220).

Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut.

- (1) Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi

silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik.

- (2) Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m
- (3) Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat penata udara seperti Air Conditioner (AC), kipas angin, dll
- (4) Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan
- (5) Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*
- (6) Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.

Pada suatu lingkungan kerja tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dll. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara yang menurut Badri (2006: 219) disebut *off-gas* (bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan). Menurut Damanto dan Richter (Badri, 2006: 219), kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan *Sick Building Syndrome* (sindrome gedung sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika karyawan menghirupnya.

Menurut perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu *American Society of Heating and Ventilating Engineering* (Liang Gie, 1996: 219), menyatakan bahwa syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman bagi sebagian karyawan ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celcius dan mempunyai kelembaban udara 45%. Menurut Quible (Badri, 2006: 220), kelembaban udara yang ideal antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi para karyawan.

d) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006: 208). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2006: 208).

Berikut daftar mengenai banyaknya cahaya menurut *Illuminating Engineering Society* (Liang Gie, 1996: 215).

Tabel 1. Daftar Banyaknya Cahaya

No	Macam Pekerjaan	Saran Besarnya cahaya dengan Foot Candle
1.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam. contohnya memeriksa perhitungan, pembukuan, dan menggambar.	50
2.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan biasa. Contohnya mebuat surat, mengurus arsip, dan rapat.	30
3.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sepiintas lalu. Contohnya aktivitas dalam ruang resepsionis, tangga gedung, lift atau kamar mandi.	10
4.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sederhana. Contohnya ketika di lorong atau 5jalan lalu lintas dalam gedung.	5

Selain banyaknya cahaya, sistem penerangan pun yang harus diperhatikan. Menurut Badri (2006: 211), sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis yaitu.

- (1) *Direct*. dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
- (2) *Semidirect*. Dengan pencahayaan semidirect 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan keatas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*.
- (3) *Indirect*. Sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.
- (4) *Semiindirect*. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan indirect, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem *semiindirect*.
- (5) *General Diffuse*. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya dia rahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama

dengan semiindirect, bayangan dan silau juga lebih banyak dari pada menggunakan *semiindirect*.

e) Keamanan

Keamanan disini menurut Nitisemito (1996: 116), dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegalisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

Menurut Badri (2006 : 223), keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006: 223): (1) Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah

pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relati sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor; (5) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

f) Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006: 216), kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurut Badri (2006: 216), tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil

yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desible. Maksimum desible pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desible sering dipilih.

Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut (Badri, 2006: 216). Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible (Badri, 2006: 217), yaitu sebagai berikut.

- (1) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan, (a) Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut; (b) Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan; (c) Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain; (d) Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.
- (2) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur

dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran .50 sampai .90. nilai .50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah .75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.

- (3) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- (4) Masking. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *white noise*, *masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeakers pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 1994: 192).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011: 27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antarlain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja

dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

c. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan

- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

d. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya

mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

- 1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
- 2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja

- 3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- 4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan
- 5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat
- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

e. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Wirawan (2009: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*apraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja

ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut Suryadi (1999: 229), “dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

f. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan

- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM
- 7) Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- 11) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

B. Penelitian yang Relevan

1. Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dari total 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuisisioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT Borneo Melintang Buana Eksport dengan nilai t hitung sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada AR^2 sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 = 0,620X_2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain.

2. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni $0,709 (r \text{ hitung}) > 0,339 (r \text{ tabel})$. Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat di buktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,709 dimana

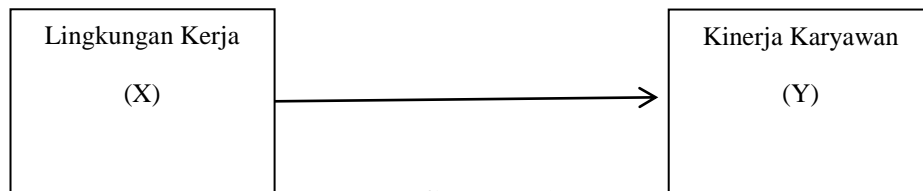
koefisien koprelasi 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

3. Rantri Wening Yulianingtyas (2008) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yogyatex”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, dokumentasi, dan wawancara. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi product moment dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai r^2 sebesar 33,41%.

C. Kerangka Berfikir

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun

patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.



Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Tatang M. Amirin (2000: 32), pendekatan penelitian adalah “bagaimana meninjau, melihat, memperlakukan atau mendekati masalah penelitian yang dilakukan apakah akan bersifat menggali, mengungkap segala aspek yang termasuk menelusuri perkembangan sesuatu, menentukan sebab akibat, membandingkan, menghubungkan-hubungkan, mengadakan perbaikan dan penyempurnaan”. Selanjutnya menurut Sugiyono (2010: 14-15), pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Menurut beliau penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Berdasarkan pendapat di atas pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (2011: 215), “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan aspek lingkungan kerja mana yang lebih berpengaruh.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Penelitian akan dimulai pada bulan Mei – Juni 2013.

C. Poulasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010: 117), adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Husein Umar (2011: 77), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel menurut Sukandarrumidi (2006: 50), adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Menurut Sugiyono (2010, 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2010: 120).

Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman memiliki karyawan yang berjumlah 136 yang terbagi dalam berbagai bidang yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Maka untuk menentukan besaran sampel, peneliti akan menggunakan rumus dari Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2010: 126), dengan rumus yaitu sebagai berikut.

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda \cdot PQ}$$

Keterangan:

S	= Jumlah sampel
λ	= dengan dk 1, Harga tabel chi kuadrat untuk 95% : 1, 96
N	= Jumlah populasi
P = Q	= Proporsi populasi = 0,5 (Q = 1- P)
d	= Derajat kebebasan, d = 0,1; 0,05; 0,01

Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu (Sugiyono, 2010: 128), dari populasi 136 karyawan diperoleh 100 sampel karyawan. Sampel yang berjumlah 100 tersebut mempunyai kesamaan kriteria dalam hal tempat lingkungan kerja yaitu dalam satu bangunan dengan keadaan dan suasana ruang kerja yang sama persis antar bagian/bidang. Selanjutnya untuk

mengetahui proporsi dari sampel yang akan diambil maka hasil sampel tersebut dibandingkan dengan jumlah populasi masing-masing bidang/bagian (Yudha Permana, 2012: 62).

$$\begin{aligned}\text{Proporsi sampel} &= \frac{\text{Sampel}}{\text{populasi}} \times 100\% \\ &= \frac{100}{136} \times 100\% \\ &= 73\%\end{aligned}$$

Hasil perhitungan proporsi sampel penelitian di atas yaitu sebesar 73%, maka selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel per bidang/bagian yaitu dengan mengkalikan hasil proporsi sampel penelitian dengan jumlah populasi per bidang/bagian. Berikut hasil perhitungan sampel penelitian per bidang/bagian:

Tabel 2. Daftar Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Bagian	Populasi	Sampel
1	Penilik	10	7
2	Pamong Belajar	10	7
3	Arsiparis	2	1
4	Subbagian Umum	19	14
5	Subbagian Kepegawaian	6	4
6	Subbagian Keuangan	9	7
7	Subbagian Perencanaan dan Evaluasi	6	4
8	Bidang Pembinaan Kurikulum dan Kesiswaan	19	14
9	Bidang Pengelolaan Sarana dan Prasarana	16	12
10	Bidang Pemberdayaan Pendidikan	11	8
11	Bidang Pemuda dan Olahraga	12	9
12	Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga	16	12
Jumlah		136	100

Sumber data: Subbbag Kepegawaian Mei 2013

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel Independen adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen” (Sugiyono, 2010: 61). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Indikator yang akan diteliti adalah (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan; (7) Hubungan antar karyawan; (8) Hubungan dengan atasan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2010: 61). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Indikator yang akan diteliti adalah (1) Kuantitas dari hasil; (2) Kualitas dari hasil; (3) Ketepatan waktu dari hasil; (4) Kehadiran; (5) Kemampuan bekerja sama.

E. Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat. Menurut Sugiyono (2010: 194), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuisioner dengan angket tertutup. Kuisioner menurut Husein Umar (2011: 49), “teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Menurut Riduwan (2007: 27), angket tertutup adalah “angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristikdirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda *checkbox*”. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket/kuisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak.

F. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 101), instrumen penelitian adalah “alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, kemudian jenis instrumen penelitian sendiri yaitu angket, ceklis atau

daftar centang, pedoman wawancara, dan pedoman pengamatan. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuisisioner mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan kepada para karyawan Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	No Item
1	Lingkungan Kerja	a. Pewarnaan Ruangan	1) Warna Dinding 2) Komposisi Warna	Karyawan	1,2
		b. Kebersihan	1) Keadaan Ruang Kerja 2) Keadaan WC	Karyawan	3,4
		c. Pertukaran Udara	1) Suhu Udara 2) Alat Pengatur Suhu Udara 3) Fungsi Ventilasi	Karyawan	5,6,7
		d. Penerangan	1) Intensitas Cahaya	Karyawan	8,9
		e. Keamanan	1) Jaminan Keselamatan Karyawan 2) Jaminan Keselamatan Barang Karyawan 3) Peralatan Keamanan 4) Ancaman Pihak Luar	Karyawan	10,11,12,13
		f. Kebisingan	1) Konstruksi Ruang Kerja 2) Alat Peredam Suara 3) Pengaruh Kebisingan	Karyawan	14,15,16
		g. Hubungan Antar Karyawan	1) Komunikasi 2) Kerjasama	Karyawan	17, 18, 19,20

		h. Hubungan dengan Atasan	1) Komunikasi 2) Perhatian	Karyawan	21,22
--	--	---------------------------	-------------------------------	----------	-------

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	No Item
2	Kinerja Karyawan	a. Kuantitas dari Hasil	1) Banyaknya Pekerjaan yang dikerjakan 2) Jumlah Pekerjaan yang terselesaikan	Karyawan	1,2,3,4,5
		b. Kualitas dari Hasil	1) Kesesuaian Kemampuan Diri dengan Tupoksi 2) Kemampuan dalam Bekerja 3) Tingkat Kesalahan dalam Bekerja 4) Hasil Pekerjaan	Karyawan	6,7,8,9,10
		c. Ketepatan Waktu dari Hasil	1) Kesesuaian Waktu Penyelesaian dengan Target Lembaga 2) Pemanfaatan Waktu	Karyawan	11,12,13,14
		d. Kehadiran	1) Keberadaan pada Waktu Jam Kerja 2) Kesesuaian Jam Kerja 3) Keaktifan dalam Kegiatan	Karyawan	15,16,17
		e. Kemampuan Bekerja Sama	1) Tingkat Partisipasi	Karyawan	18,19

2. Metode Pengukuran

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010: 134), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Kurang Sesuai (KS)	2
Tidak Sesuai (TS)	1
Sangat Tidak Sesuai (STS)	0

Tabel 6. Skor Alternatif Jawaban Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang-Kadang (KD)	2
Jarang (JR)	1
Tidak Pernah (TP)	0

3. Uji Coba Instrumen

Seperti yang telah disebutkan di atas, dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, maka angket/kuisisioner ini harus diuji coba terlebih dahulu agar data yang data yang diperoleh valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010: 211). Menurut

Sugiyono (2010: 363, validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Berdasarkan pendapat di atas maka validitas berinti pada instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur dan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan.

Menurut Sugiyono (2010: 177-183), terdapat tiga macam cara untuk mengukur validitas instrumen yaitu: (1) Pengujian validitas konstruk; (2) Pengujian validitas isi; (3) Pengujian validitas eksternal. Cara yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan pengujian validitas konstruk, yaitu instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli kemudian diuji cobakan kepada 30 sampel kemudian mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan selanjutnya mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2010: 177). Menurut Imam Ghozali (Ririn Prihatin, 2011: 43), Jika korelasi r hitung positif atau lebih besar dari r tabel maka butir instrumen yang dimaksud valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka dikatakan tidak valid. Rumus yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini yaitu korelasi produk momen/analisis korelasi pearson (Sofyan Yamin dkk, 2011: 218).

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

x = Skor yang ada butir item

y = Total skor

N = Jumlah subyek

$\sum x$ = Jumlah nilai X

$\sum y$ = Jumlah nilai Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian dari X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah X^2

$\sum y^2$ = Jumlah Y^2

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 17 dengan kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu instrumen yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r kritis (0,30), dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika r hitung $>$ r kritis, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r kritis, maka butir pernyataan tidak valid.

Tabel 7. Uji validitas lingkungan kerja

Butir Instrumen	r hitung	Keterangan
1.	0,407	Valid
2.	0,256	Tidak valid
3.	0,642	Valid
4.	0,742	Valid
5.	0,521	Valid
6.	0,471	Valid
7.	0,546	Valid
8.	0,779	Valid
9.	0,366	Valid
10.	0,536	Valid
11.	0,365	Valid

Butir Instrumen	r hitung	Keterangan
12.	0,400	Valid
13.	0,455	Valid
14.	0,669	Valid
15.	0,532	Valid
16.	0,422	Valid
17.	0,511	Valid
18.	0,613	Valid
19.	0,530	Valid
20.	0,431	Valid
21.	0,516	Valid
22.	0,229	Tidak valid

Tabel 8. Uji validitas kinerja karyawan

Butir Instrumen	r hitung	Keterangan
1.	0,671	Valid
2.	0,715	Valid
3.	0,519	Valid
4.	0,305	Valid
5.	0,361	Valid
6.	0,363	Valid
7.	0,024	Tidak valid
8.	0,196	Tidak valid
9.	0,408	Valid
10.	0,495	Valid
11.	0,471	Valid
12.	0,420	Valid
13.	0,044	Tidak valid
14.	0,181	Tidak valid
15.	0,599	Valid
16.	0,414	Valid
17.	0,461	Valid
18.	0,353	Valid
19.	0,289	Tidak valid
20.	0,098	Tidak valid

Hasil uji validitas yang telah dilakukan kepada 30 sampel menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja dengan jumlah 22 butir, terdapat 2 butir yang tidak valid, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah 20 butir, terdapat 6 butir yang tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut

peneliti melakukan serangkaian perbaikan dengan beberapa pertimbangan, yaitu apabila nilai r hitung kurang dari 0,3 maka butir pernyataan tersebut diperbaiki penggunaan kalimatnya, namun apabila nilai r hitung tersebut sangat kurang dari 0,3 dan tidak mewakili dalam sub indikator, masih ada butir lain yang mewakili maka butir pernyataan tersebut dihapus, sehingga setelah mengalami revisi maka jumlah pernyataan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 22 butir dan variabel kinerja sebanyak 19 butir.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian (Husein Umar, 2011: 58). Menurut Sugiyono (2010: 183-187), pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan *eksternal* (*test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya), dan *internal* (*internal consistency*). Cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan *Internal consistency*, dilakukan dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengujian dan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (Suharsimi Arikunto, 1986: 145).

$$r_{11} = \frac{2x r_{1/2 \ 1/2}}{(1 + r_{1/2 \ 1/2})}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen.

$r_{1/2 \ 1/2}$ = r_{XY} yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen.

Selanjutnya untuk mengetahui instrumen tersebut memiliki reliabilitas sangat kuat, kuat dll, maka dikonsultasikan dengan kriteria indeks reliabilitas instrumen menurut Suharsimi Arikunto (2003: 75), yaitu.

Antara 0,800 – 1,00	= sangat kuat
Antara 0,600 – 0,799	= kuat
Antara 0,400 – 0, 599	= cukup
Antara 0,200 – 0,399	= rendah
Antara 0,000 – 0,199	= sangat lemah

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas lingkungan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	22

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	20

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa untuk instrumen lingkungan kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (0,858) > 0,799 dan instrumen kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (0,845) > 0,799, maka keduanya mempunyai reliabilitas sangat kuat.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Di dalam suatu penelitian, teknik analisis data terbagi menjadi dua yaitu teknik analisis data statistik deskriptif dan teknik analisis data statistik inferensial. Di dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik analisis data statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010: 207), statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Statistik deskriptif menurut Arief Furchan (2007: 141), mempunyai dua kegunaan, pertama untuk melukiskan dan merangkum pengamatan yang telah dilakukannya. Kedua, untuk menyimpulkan bahwa gejala yang diamati dalam kelompok terbatas, yaitu sampel akan berlaku juga bagi populasi yang lebih besar yang tidak diamati.

Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data. Kegiatan analisis data menurut Sugiyono (2010: 207), yaitu mengelompokan data, berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan.

a) Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{0}{5} \times 100\% = 0\%$$

b) Menentukan rentang data

$$\text{Rentang data} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 100\% - 0\%$$

$$= 100\%$$

- c) Menentukan panjang kelas interval

$$\text{Rentang data} = 5$$

$$\text{Range (panjang kelas interval)} = \frac{100\%}{5} = 20\%$$

- d) Mengelompokkan interval nilai angket

Tabel 11. Kategori Variabel

Persentase	Keterangan
81 – 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Kurang Baik
21% - 40%	Tidak Baik
0% – 20%	Sangat Tidak Baik

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan *SPSS 17*. Uji *kolmogorov – smirnov* menurut Husaini Usman Dkk (2011: 315), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (uniform, normal, maupun poisson). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungannya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi

normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Sofyan Yamin dkk, 2011: 7). Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan linear atau tidak linear. Menurut Sudjana (1989: 332), untuk mengetahui linearitas hubungan variabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{S^2 Tc}{S^2 E}$$

Keterangan:

F = frekuensi

$S^2 Tc$ = rata-rata tuna cocok

$S^2 E$ = rata-rata tuna residu

Setelah mendapatkan hasil nilai F hitung, kemudian membandingkan antara hasil perhitungan F dengan F tabel, bila F hitung $< F$ tabel maka hubungan antar kedua variabel adalah linear, begitupula sebaliknya jika F hitung $> F$ tabel, maka hubungan antar keduanya tidak linear. Dalam penghitungan ini, nantinya peneliti akan menggunakan *SPSS 17*.

c. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan di uji menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena menurut Gujarati (Mudrajad, 2001: 92) regresi

sederhana untuk mengestimasi dan memprediksikan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pusat perhatiannya adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu variabel independen. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat harus linear. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan *SPSS 17*.

1) Membuat Garis Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai konstan (harga Y ketika harga $X = 0$)

b = koefisienan arah regresi

Harga a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

(Husein Umar, 2011: 114)

Menurut Husaini Usman dkk (2011: 216) disebutkan bahwa apabila harga $b =$ positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya apabila harga b negatif, maka variabel y akan mengalami penurunan.

2) Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak yaitu ditentukan dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Menentukan Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriterium

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 240), untuk menghitung koefisien (r) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian X dan Y

X^2 = kuadrat dari X

Y^2 = kuadrat dari Y

4) Menentukan Sumbangan Efektif (SE)

Menurut Sutrisno Hadi (2004: 39), sumbangan efektif merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti. Sumbangan efektif dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa persenkah sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut rumus sumbangan efektif menurut Sutrisno Hadi (2004: 39):

$$SE = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

SE = sumbangan efektif

r^2 = koefisienan determinan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Sleman merupakan instansi pemerintah kabupaten yang bertugas mengelola bagian pendidikan, pemuda dan olahraga di Kabupaten Sleman. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada budaya bangsa dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Sedangkan misinya yaitu meningkatkan pemerataan dan kualitas pendidikan, menciptakan iklim pendidikan yang kompetitif berdasarkan potensi dan budaya bangsa, meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, organisasi pemuda dan olahraga serta peran serta masyarakat dalam pembangunan bidang pendidikan. Untuk mencapai visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman tersebut dikembangkan nilai-nilai organisasi yaitu agamis, profesional, disiplin, berbudaya, demokratis, integritas, tanggungjawab, kerjasama, kreatif dan inovatif, proaktif.

Lokasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman berada di jalan Jalan Parasmya, Beran, Tridadi, Sleman Yogyakarta, satu komplek dengan Dinas Pemerintahan lainnya. Berdampingan dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (BPKKD) sebelah kanan dan sebelah kiri terdapat Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Lembaga ini dipilih

peneliti karena berdasarkan pertimbangan waktu dan biaya, lokasi penelitian ini tidak jauh dari tempat tinggal peneliti dan untuk menghemat biaya yang dikeluarkan, jaraknya hanya sekitar 15 Km.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman memiliki 136 karyawan berdasarkan data per bulan Mei 2013 yang terbagi ke dalam 14 Bagian yaitu penilik, pamong belajar, arsiparis, subbag umum, subbag kepegawaian, subbag keuangan, subbag perencanaan dan evaluasi, subbag sanggar kegiatan belajar, bidang pembinaan kurikulum dan kesiswaan, bidang pengelolaan sarana dan prasarana, bidang pemberdayaan pendidikan, bidang pemuda dan olahraga, dan bidang pembinaan pendidik dan tenaga.

B. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi, yakni untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta untuk pengumpulan datanya dengan menggunakan angket. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman dimulai pada tanggal 27 Mei 2013 sampai dengan tanggal 25 Juni 2013, dengan total populasi 136 karyawan dinas dan sampel sebesar 100 karyawan.

Deskripsi data yang disajikan berdasarkan pengolahan angket yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 17* menghasilkan data meliputi

mean (M), modus (Mo), median (Me), standar deviasi (SD), tabel distribusi frekuensi dan tabel kategori variabel.

a. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman mengenai lingkungan kerja dengan jumlah 100 angket dan jumlah pernyataan 22 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 0 yang diberikan kepada para karyawan, memperoleh skor minimum sebesar 30 dan skor maksimum sebesar 88, *mean* sebesar 61, *median* 63, *modus* 63 dan *standar deviasi* 14. Selanjutnya menentukan jumlah interval kelas (K) dengan $n = 100$ responden maka:

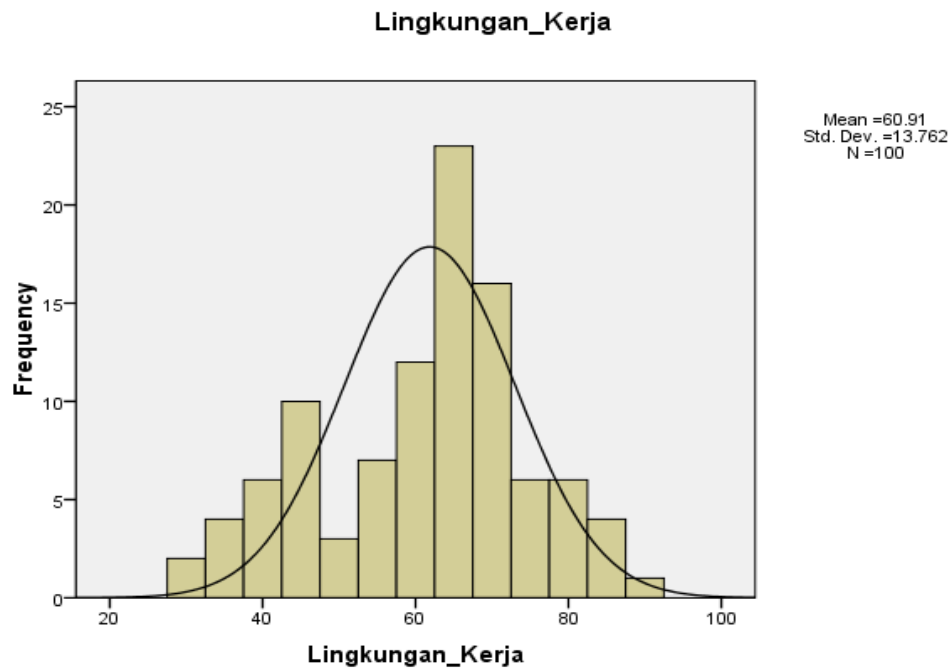
$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 2 \\ &= 7,6 \text{ (dibulatkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya menentukan rentang data, yaitu skor tertinggi - skor terendah + 1, maka $88 - 30 + 1 = 59$ dan untuk panjang kelas yaitu rentang data dibagi jumlah kelas, maka $59/8 = 7,37$ dibulatkan menjadi 8 karena apabila dibulatkan menjadi 7 maka akan ada skor yang tidak masuk ke dalam tabel distribusi frekuensi. Berdasarkan penghitungan di atas dengan nilai $K = 8$ dan nilai $i = 8$, maka tabel distribusi frekuensinya adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
1	30 – 37	6	6
2	38 – 45	14	14
3	46 – 53	6	6
4	54 – 61	17	17
5	62 – 69	32	31
6	70 – 77	14	15

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
7	78 – 85	9	9
8	86 – 94	2	2
Jumlah		100	100



Gambar 2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

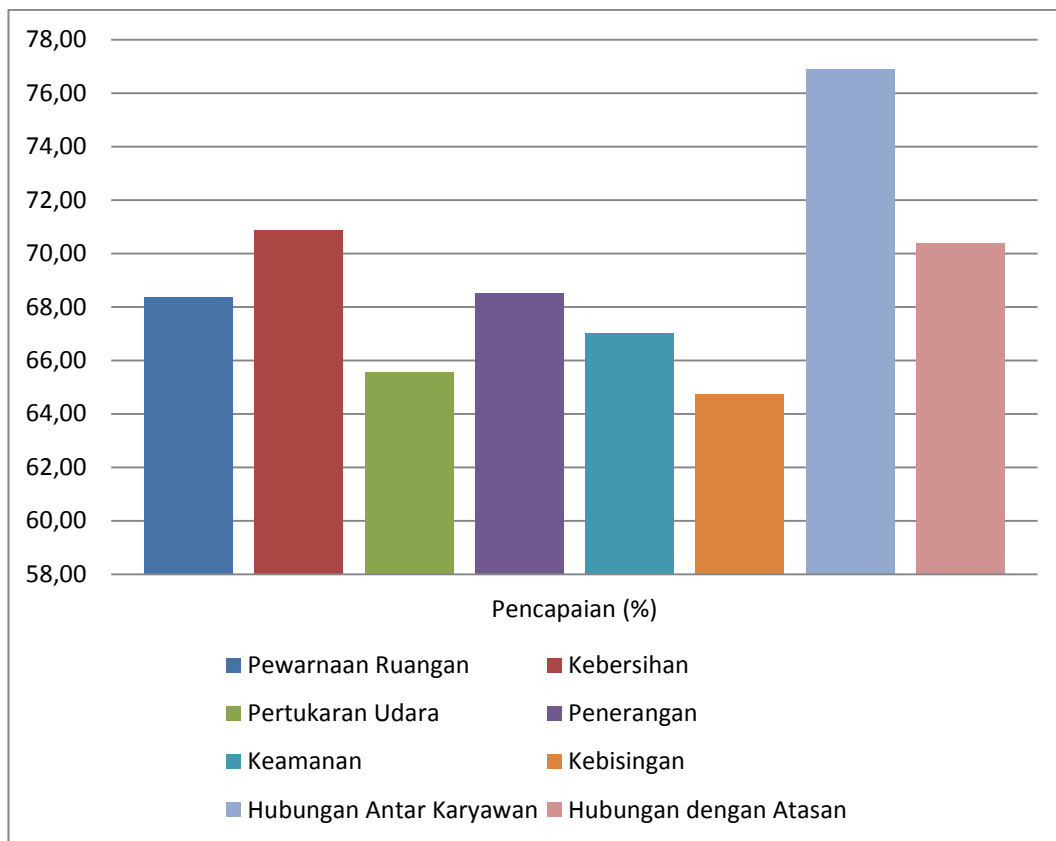
Deskripsi selanjutnya yaitu untuk mengetahui persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja, langkahnya yaitu dengan mengetahui nilai persentase tiap indikator.

$$= \frac{\sum \text{Skor Indikator}}{\sum \text{skor maksimal butir} \times \sum \text{butir per indikator}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 13. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori Per Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)	Kategori
1	Pewarnaan Ruangan	547	800	68,38	Baik
2	Kebersihan	567	800	70,88	Baik
3	Pertukaran Udara	787	1200	65,58	Baik
4	Penerangan	548	800	68,50	Baik
5	Keamanan	1072	1600	67,00	Baik
6	Kebisingan	777	1200	64,75	Baik
7	Hubungan Antar Karyawan	1230	1600	76,88	Baik
8	Hubungan dengan Atasan	563	800	70,38	Baik
Jumlah		6091	8800	69,22	Baik



Gambar 3. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Lingkungan Kerja

Tahap selanjutnya menentukan kategori lingkungan kerja. Telah diketahui sebelumnya bahwa skor tertinggi 100% dan skor terendah 0%, rentang data 100%, jumlah kelas 5 dan panjang kelas interval 20%, maka kategori lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Kategori Lingkungan Kerja

No	Kategori	Presentase	Frekuensi	Persen
1	Sangat Baik	81 – 100%	24	24
2	Baik	61% - 80%	52	52
3	Kurang Baik	41% - 60%	21	21
4	Tidak Baik	21% - 40%	4	4
5	Sangat Tidak Baik	0% – 20%	-	-
Jumlah			100	100

Berdasarkan tabel tersebut sebagian besar responden yaitu 52% responden dari 100 responden menyatakan bahwa lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk di dalam kategori baik, 24% responden menyatakan lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori sangat baik, 21% responden menyatakan kurang baik dan 4% responden menyatakan tidak baik.

b. Kinerja Karyawan

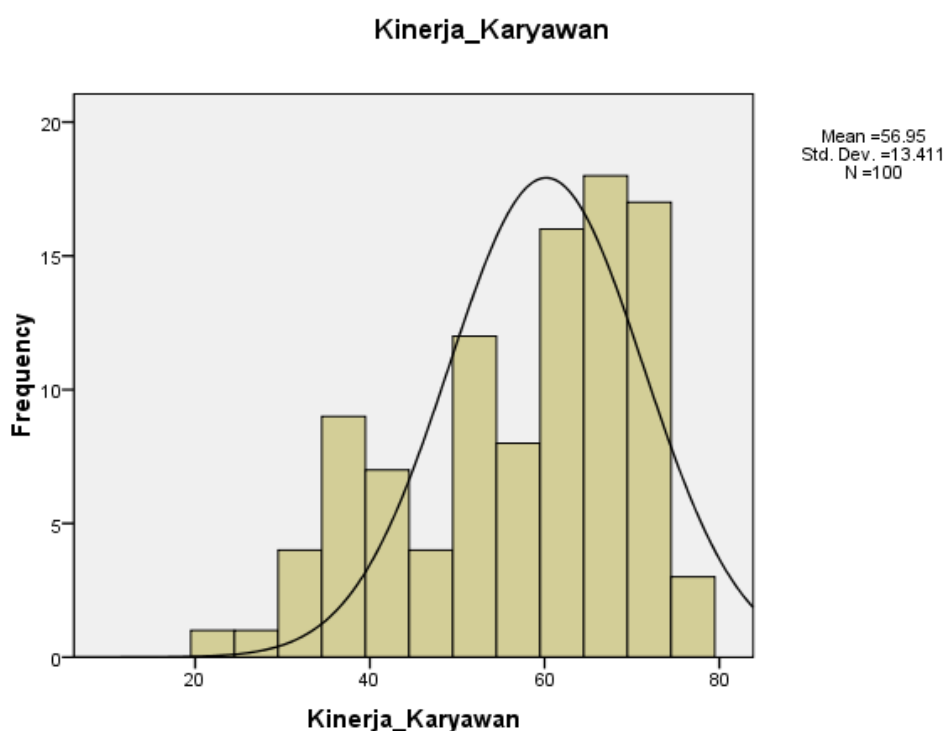
Hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman mengenai kinerja karyawan dengan jumlah 100 angket dan jumlah pernyataan 19 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 0 yang diberikan kepada para karyawan, memperoleh skor minimum sebesar 22 dan skor maksimum sebesar 76, *mean* sebesar 57, *median* 60, *modus* 60 dan *standar deviasi* 13. Selanjutnya menentukan jumlah interval kelas (K) dengan $n = 100$ responden maka:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 2 \\ &= 7,6 \text{ (dibulatkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya menentukan rentang data, yaitu skor tertinggi - skor terendah + 1, maka $76 - 22 + 1 = 55$ dan untuk panjang kelas yaitu rentang data dibagi jumlah kelas, maka $55/8 = 6,87$ dibulatkan menjadi 7. Berdasarkan penghitungan di atas dengan nilai $K = 8$ dan nilai $i = 7$, maka tabel distribusi frekuensinya adalah sebagai berikut.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
1	22 – 28	2	2
2	29 – 35	4	4
3	36 – 42	16	16
4	43 – 49	4	4
5	50 – 56	16	16
6	57 – 63	15	15
7	64 – 70	28	28
8	71 – 76	15	15
Jumlah		100	100



Gambar 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

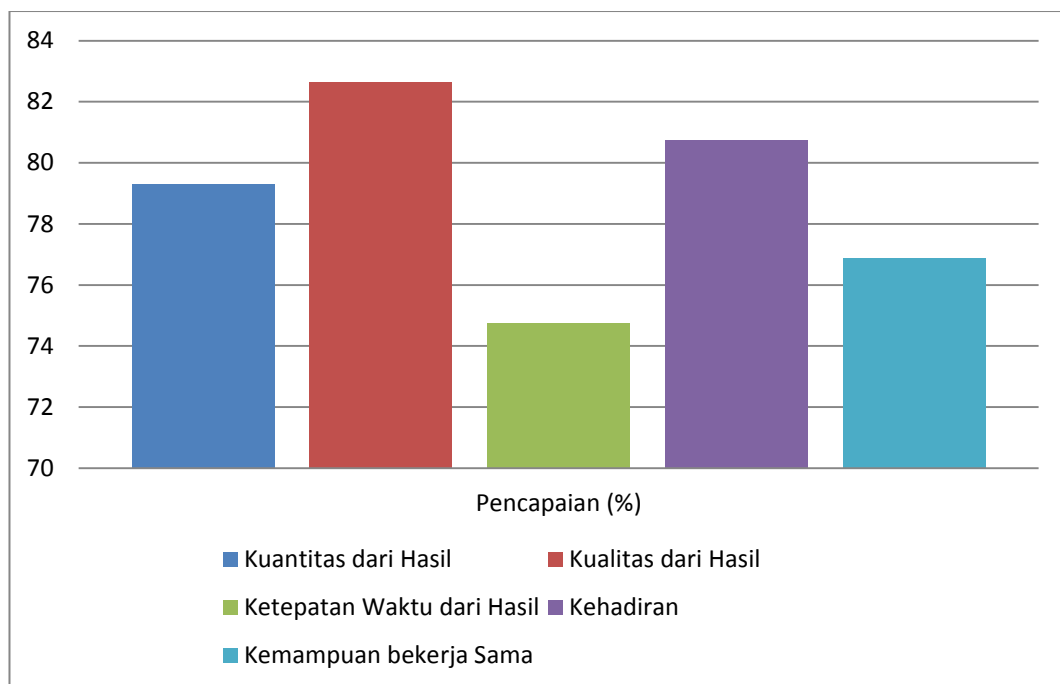
Deskripsi selanjutnya untuk mengetahui persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan, langkahnya yaitu dengan mengetahui nilai persentase tiap indikator.

$$= \frac{\sum \text{Skor Indikator}}{\sum \text{Skor maksimal butir} \times \sum \text{butir per indikator}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 16. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori Per Indikator kinerja

No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)	Kategori
1	Kuantitas dari Hasil	1586	2000	79,3	Baik
2	Kualitas dari Hasil	1653	2000	82,65	Sangat Baik
3	Ketepatan Waktu dari Hasil	1196	1600	74,75	Baik
4	Kehadiran	969	1200	80,75	Sangat baik
5	Kemampuan bekerja Sama	615	800	76,88	Baik
Jumlah		6019	7600	79,20	Baik



Gambar 5. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Kinerja Karyawan

Tahap selanjutnya yaitu menentukan kategori kinerja karyawan. Telah diketahui sebelumnya bahwa skor tertinggi 100% dan skor terendah 0%, rentang data 100%, jumlah kelas 5 dan panjang kelas interval 20%, maka kategori kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Kategori Kinerja Karyawan

No	Kategori	Presentase	Frekuensi	Persen
1	Sangat Baik	81% - 100%	49	49
2	Baik	61% - 80%	42	42
3	Kurang Baik	41% - 60%	9	9
4	Tidak Baik	21% - 40%	-	-
5	Sangat Tidak Baik	0% - 20%	-	-
Jumlah			100	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 49% responden dari 100 responden di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman termasuk ke dalam kategori kinerja sangat baik, 42% responden masuk dalam kategori baik, dan 9% responden masuk ke dalam kategori kurang baik.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang kan digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan SPSS 20. Uji *kolmogorov – smirnov* menurut Husaini Usman Dkk (2011: 315), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (uniform, normal,

maupun poisson). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Kolmogorov - Smirnov Z</i>	<i>P</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	1,204	0,110	Normal
2	Kinerja Karyawan	0,909	0,381	Normal

Berdasarkan tabel 18 di atas, hasil yang diperoleh dari *analisis kolmogorov – smirnov test* menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $P > 0,05$ yaitu variabel lingkungan kerja dengan nilai *Kolmogorov - Smirnov Z* sebesar 1,204 dan $P = 0,110$ serta variabel kinerja karyawan dengan nilai *Kolmogorov - Smirnov Z* sebesar 0,909 dan $P = 0,381$ sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Sofyan Yamin dkk, 2011: 7). Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan linear atau tidak linear.

Setelah mendapatkan hasil nilai *F* hitung, kemudian membandingkan antara hasil perhitungan *F* dengan *F* tabel, bila *F* hitung $< F$ tabel maka hubungan

antar kedua variabel adalah linear, begitupula sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hubungan antar keduanya tidak linear. Berikut hasil uji linearitas dengan menggunakan *SPSS 20*.

Tabel 19. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	<i>df</i>	F	$F_{0,05}$	<i>P</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	41;58	1,376	1,60	0,132	Linear

Berdasarkan tabel 19 di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,376 jika dibandingkan dengan F_{tabel} maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi P sebesar $0,132 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah linear.

c. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena variabel bebas dalam penelitian ini hanya satu yaitu lingkungan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan *SPSS 20*. Berikut adalah hasil analisis regresi sederhana:

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis

Variabel bebas	Koef.	r	r^2	T	$t_{0,05}(1;100)$	P	Keterangan
(konstanta)	32,23						
Lingkungan Kerja	0,459	0,643	0,413	8,304	1,984	< 0,001	Signifikan

Variabel terikat : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 20 diperoleh konstanta (a) sebesar 32,23, nilai koefisien arah regresi sebesar 0,459, nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,413, t_{hitung} sebesar 8,304, t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikansinya sebesar < 0,001.

1) Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta (a) = 32,23 dan nilai koefisien arah regresi = 0,459 maka persamaan garis regresinya adalah.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,23 + 0,459X$$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,459 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,459 poin.

2) Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dan H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Sleman. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan hasil yang diperoleh berdasarkan tabel 20 yaitu t_{hitung} sebesar 8,304 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,304 > 1,984$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga

3) Penjelasan Nilai Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriteria

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 20 di atas, koefisien korelasi (r) mempunyai harga sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,413. Sehingga dari harga tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada dan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga

Kabupaten Sleman

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja terhadap 100 responden yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman yaitu pewarnaan ruangan masuk ke dalam kategori baik (68,38%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa warna yang digunakan

disetiap ruang kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman adalah dominan berwarna putih yang mempunyai kesan bersih, fokus, kepolosan, dan kemurnian yang bisa membuat karyawan merasa tenang, nyaman dan semangat dalam bekerja. Kebersihan ruang kerja maupun WC masuk ke dalam kategori baik (70,88%), hasil tersebut diperkuat dengan keadaan sebenarnya bahwa memang keadaan ruang kerja maupun WC sangat terjaga kebersihannya, ruang kerja dan WC dibersihkan setiap hari.

Pertukaran udara masuk ke dalam kategori baik (65,58%), hal ini dapat dijelaskan karena meskipun Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman belum memiliki kipas angin maupun AC hampir disetiap ruangnya namun memiliki jendela yang sangat banyak sehingga suhu udara tidak begitu mengganggu proses bekerja para karyawan. Penerangan masuk ke dalam kategori baik (68,50%), kategori baik tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pencahayaan yang cukup yang berasal dari sinar matahari pada siang hari, apabila terasa penerangan yang berlebihan karyawan tinggal menutup jendela dengan gordeng. Keamanan masuk ke dalam kategori baik (67%), hal tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena memang terdapat jaminan keselamatan pada saat melaksanakan pekerjaan seperti terdapat *security* yang bertugas menjaga keamanan dinas, asuransi kecelakaan, peralatan pemadam kebakaran, dll.

Kebisingan masuk ke dalam kategori baik (64,75%), letak dinas yang jauh dari jalan protokol dan satu komplek dengan dinas pemerintahan lainnya menyebabkan tidak banyak masyarakat yang berlalu lalang dengan kendaraanya, sehingga kebisingan tidak terlalu terdengar di area Dinas Pendidikan Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Sleman. Hubungan antar karyawan (76,88%) dan hubungan dengan atasan (70,38%) masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan berlangsung dengan baik ketika peneliti akan mengambil angket yang telah selesai diteliti para karyawan bekerja sama mencari dan mengumpulkan angket-angket.

Jika dirata-ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja maka lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik (69,22%). Kemudian hasil analisis statistika deskriptif penelitian terbagi ke dalam 4 kategori kecendrungan, yaitu 24% menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk dalam kategori sangat baik, 52% menyatakan baik, 21% menyatakan kurang baik dan 4% menyatakan tidak baik.

Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang

tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktiofitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu

berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

2. Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan terhadap 100 responden yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman memiliki kinerja yang baik (79,20%), dengan kecendrungan indikator yaitu kualitas dari hasil masuk ke dalam kategori sangat baik (82,6%), kehadiran karyawan masuk ke dalam kategori sangat baik (80,7%), kuantitas dari hasil masuk ke dalam kategori baik (79,3%), ketepatan waktu dari hasil masuk ke dalam kategori baik (74,7%), dan kemampuan bekerja sama masuk ke dalam kategori baik (76,8%). Selanjutnya hasil perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebanyak 49% responden Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk dalam kategori kinerja sangat baik, 42% responden masuk dalam kategori kinerja baik, dan 9% responden masuk dalam kategori kinerja tidak baik.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan dan perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman sudah baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja

karyawan dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan kinerja lembaga tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Kualitas kinerja seorang karyawan sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 8,304 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,304 > 1,984$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 20 sebesar 0,643 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 20 sebesar 0,413 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 41,3%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, persentase pengaruhnya sebesar 41,3% dan 58,7% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6 – 7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap 100 responden yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerjanya sebesar 69,22% dan rata-rata kinerja karyawannya sebesar 79,20% masuk ke dalam kategori baik. Serta data dari hasil perhitungan kecendrungan menunjukkan bahwa sebesar 52% responden menyatakan lingkungan kerja di

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk dalam kategori baik dan 24% sangat baik, kemudian 49% responden Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk dalam kategori kinerja sangat baik dan 42% responden masuk dalam kategori baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti mencoba mengerjakan penelitian ini dengan cermat dan teliti, namun peneliti sadar penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Peneliti tidak mempertimbangkan masa kerja seseorang bekerja di Dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga padahal hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.
2. Terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori baik (69,22%). Sedangkan untuk kategorisasinya yaitu 24% menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk dalam kategori sangat baik, 52% menyatakan baik, 21% menyatakan kurang baik dan 4% menyatakan tidak baik. Terdapat dua indikator yang meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lain, yaitu indikator kebisingan dan pertukaran udara.
2. Kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawannya masuk ke dalam kategori baik (79,20%). Sedangkan untuk kategorisasinya yaitu 49% kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk kedalam kategori sangat baik, 42% masuk ke

dalam kategori baik dan 9% masuk ke dalam kategori kurang baik. Terdapat dua indikator yang meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lain, yaitu indikator kemampuan bekerja sama.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman 41,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. 58.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai lingkungan kerja.

Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator pertukaran udara dan kebisingan, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (1994). *Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. UNY.
- Fauziah Andini. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kohesivitas Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta. UNY.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Husaini Usman Dkk. (2011). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.*
- Liang Gie. (1996). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mohammad Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudrajad Kuncoro. (2001). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R. Wayne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rantri Wening Yulianingtyas. (2008). Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex. Skripsi. UNY.

- Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ririn Prihatin. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyan Yamin Dkk. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sondang D. Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (1996). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, cetakan ke 3. Yogyakarta: Universita Gajah Mada.
- Suryadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research*, Jilid I Cetakan ke IV. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Tb. Sjafri Mangkuprawira. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudha Permana Putra. (2012). *Potensi dan Minat Kewirausahaan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi: UNY.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.
ANGKET PENELITIAN

EXPERTS JUDGMENT

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDAN, DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN

Pertanyaan

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu sebagai karyawan dalam bekerja di DISDIKPORA Kabupaten Sleman. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi tiga bagian angket, yaitu:

- A. Identitas responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu
- B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
 - SS = Sangat setuju *Am*
 - S = Setuju *Am*
 - KS = Kurang setuju *Am*
 - TS = Tidak setuju *Am*
 - STS = Sangat tidak setuju *Am*
- C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
 - SL = Selalu
 - SR = Sering
 - KD = Kadang-kadang
 - JR = Jarang
 - TP = Tidak pernah

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Bidang kerja :
4. Lama masa jabatan :

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDAN, DAN
OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN

Petunjuk Pengisian

Di dalam kuisisioner ini terdapat tiga bagian yaitu identitas responden, pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan pernyataan mengenai kinerja. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi tiga bagian angket tersebut, ~~tiga bagian angket tersebut yaitu~~ sebagai berikut.

- A. Identitas responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu
- B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
- SS = Sangat sesuai
S = Sesuai
KS = Kurang sesuai
TS = Tidak sesuai
STS = Sangat tidak sesuai
- C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
- SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang-kadang
JR = Jarang
TP = Tidak pernah

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Bidang kerja :
4. Lama masa jabatan :

selamat mengerjakan

B. Pernyataan mengenai lingkungan

Alur narah jawab

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Warna dinding mempengaruhi saya dalam hal konsentrasi saya ketika mengerjakan pekerjaan.	✓				
2	Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja saya mempengaruhi keadaan mood saya.					
3	Kebersihan ruang kerja mempengaruhi kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
4	Ketersedian WC yang bersih dan nyaman mempengaruhi kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
5	Suhu udara di sekitar ruangan saya mempengaruhi fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktifitas dalam bekerja.					
6	Saya membutuhkan alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) agar saya tetap bekerja secara produktif.					
7	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar.					
8	Intensitas cahaya yang diterima berpengaruh pada lelah tidaknya mata saya sehingga mempengaruhi fisik saya.					
9	Penerangan cahaya menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
10	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas saya.					

* * Selama mengagaten * *

B. Pernyataan mengenai lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.					
2	Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
3	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
4	Ketersedian WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
5	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja saya sangat mendukung fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
6	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif.					
7	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar. <i>tdh. cukup dingin</i>					
8	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja.					
9	Penerangan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
10	<i>Adanya</i> Jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas saya.					

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11	Jaminan keselamatan terhadap barang-barang saya selama saya bertugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas.					
12	Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja saya membuat saya merasa sangat aman sehingga saya dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya.					
13	Jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya merasa sangat aman sehingga mempengaruhi kondisi kejiwaan saya dalam bekerja.					
14	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja.					
15	Alat peredam suara sangat berguna ketika saya sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja saya mengalami kebisingan.					
16	Ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja saya membuat saya mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
17	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
18	Berjabat tangan dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.					

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
19	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
20	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan.					
21	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat saya dalam bekerja.					
22	Perhatian yang berasal dari atasan saya sangat membantu semangat kerja saya dalam bekerja.					

C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai Tupoksi saya, berapapun itu banyaknya saya kerjakan dengan baik.					
2	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya.					
4	Hasil kerja saya melebihi dari standar target lembaga yang telah ditentukan.					
5	Saya mengerjakan pekerjaan saya semampu mungkin sesuai dengan tupoksi saya.					
6	Saya bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab.					
7	Saya menggunakan berbagai fasilitas teknologi untuk menunjang pekerjaan saya					

****selamat mengerjakan****

11. Dalam lembaga saya ~~menempati~~ ^{berperan} pd target pencapaian lembaga

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
8	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan saya.					
9	Sebelum bekerja saya telah memperhitungkan hambatan yang akan ditemui dalam pekerjaan itu					
10	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target hasil pekerjaan yang diharapkan lembaga					
11	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan oleh lembaga.					
12	Hasil penyelesaian pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan target yang telah direncanakan lembaga					
13	Saya memanfaatkan waktu luang saya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai.					
14	Ketika bekerja, saya memanfaatkan ^{membuat} waktu secara efektif dan efisien.					
15	Ketika jam kerja, saya berada di kantor saya kecuali jika ada tugas lapangan.					
16	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.					
17	Mengikuti kegiatan dan berperan aktif di dalamnya yang diadakan oleh bidang saya maupun lembaga.					
18	Mengikuti rapat yang diadakan pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja saya					
19	Dalam bekerja saya melakukan kerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.					
20	Memberikan apresiasi yang positif kepada rekan kerja atas hasil kerja yang telah dilakukan demi kerjasama yang baik.					

jadwal pencapaian kerja

Saya memberikan pelayanan
rekan saya bekerja f
saya selesai
jika dimungkinkan, saya akan
memberikan waktu kerja

12. Saya ~~memberikan~~ ^{memberikan} jika dimungkinkan rekan kerja

selamat mengerjakan

ANGKET UJI COBA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Dinas

Di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Sleman

Dengan Hormat,

Saya Rodi Ahmad Ginanjar, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan waktunya untuk mengisi angket terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat saya jaga dan informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah semata, jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu sebagai karyawan dalam bekerja.

Demikian surat ini saya sampaikan. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Rodi Ahmad Ginanjar

NIM. 09101241020

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDAN, DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN

Petunjuk Pengisian

Di dalam kuisioner ini terdapat tiga bagian yaitu identitas responden, pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan pernyataan mengenai kinerja. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi tiga bagian angket tersebut dengan ketentuan sebagai berikut.

- A. Identitas responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu
- B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
 - SS = Sangat sesuai
 - S = Sesuai
 - KS = Kurang sesuai
 - TS = Tidak sesuai
 - STS = Sangat tidak sesuai
- C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
 - SL = Selalu
 - SR = Sering
 - KD = Kadang-kadang
 - JR = Jarang
 - TP = Tidak pernah

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Bidang kerja :
4. Lama masa jabatan :

B. Pernyataan mengenai lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.					
2	Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
3	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
4	Ketersedian WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
5	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja saya sangat mendukung fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
6	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif.					
7	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar.					
8	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja.					
9	Penerangan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
10	Jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas saya.					

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11	Jaminan keselamatan terhadap barang-barang saya selama saya bertugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas.					
12	Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja saya membuat saya merasa sangat aman sehingga saya dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya.					
13	Jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya merasa sangat aman sehingga mempengaruhi kondisi kejiwaan saya dalam bekerja.					
14	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja.					
15	Alat peredam suara sangat berguna ketika saya sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja saya mengalami kebisingan.					
16	Ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja saya membuat saya mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
17	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
18	Berjabat tangan dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.					

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
19	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
20	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan.					
21	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat saya dalam bekerja.					
22	Perhatian yang berasal dari atasan saya sangat membantu semangat kerja saya dalam bekerja.					

C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai Tupoksi saya, berapapun itu banyaknya saya kerjakan dengan baik.					
2	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya.					
4	Hasil kerja saya melebihi dari standar target lembaga yang telah ditentukan.					
5	Saya mengerjakan pekerjaan saya semampu mungkin sesuai dengan tupoksi saya.					
6	Saya bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab.					
7	Saya menggunakan berbagai fasilitas teknologi untuk menunjang pekerjaan saya					

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
8	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan saya.					
9	Sebelum bekerja saya telah memperhitungkan hambatan yang akan ditemui dalam pekerjaan itu					
10	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target hasil pekerjaan yang diharapkan lembaga					
11	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan oleh lembaga.					
12	Hasil penyelesaian pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan target yang telah direncanakan lembaga					
13	Saya memanfaatkan waktu luang saya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai.					
14	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien.					
15	Ketika jam kerja, saya berada di kantor saya kecuali jika ada tugas lapangan.					
16	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.					
17	Mengikuti kegiatan dan berperan aktif di dalamnya yang diadakan oleh bidang saya maupun lembaga.					
18	Mengikuti rapat yang diadakan pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja saya					
19	Dalam bekerja saya melakukan kerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.					
20	Memberikan apresiasi yang positif kepada rekan kerja atas hasil kerja yang telah dilakukan demi kerjasama yang baik.					

****selamat mengerjakan****

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Dinas

Di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Sleman

Dengan Hormat,

Saya Rodi Ahmad Ginanjar, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan waktunya untuk mengisi angket terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat saya jaga dan informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah semata, jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu sebagai karyawan dalam bekerja.

Demikian surat ini saya sampaikan. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Rodi Ahmad Ginanjar

NIM. 09101241020

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDAN, DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN

Petunjuk Pengisian

Di dalam kuisisioner ini terdapat tiga bagian yaitu identitas responden, pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan pernyataan mengenai kinerja. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi tiga bagian angket tersebut dengan ketentuan sebagai berikut.

- A. Identitas responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu
- B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
 - SS = Sangat sesuai
 - S = Sesuai
 - KS = Kurang sesuai
 - TS = Tidak sesuai
 - STS = Sangat tidak sesuai
- C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:
 - SL = Selalu
 - SR = Sering
 - KD = Kadang-kadang
 - JR = Jarang
 - TP = Tidak pernah

A. Identitas Responden

- 1. Nama :
- 2. Jenis kelamin :
- 3. Bidang kerja :
- 4. Lama masa jabatan :

B. Pernyataan mengenai lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.					
2	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
3	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
4	Ketersedian WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
5	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja saya sangat mendukung fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
6	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif.					
7	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar tidak cepat lelah dalam bekerja.					
8	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja.					
9	Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
10	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas saya.					

Keterangan:

SS: Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS: Kurang Sesuai, TS: Tidak Sesuai, STS: Sangat Tidak Sesuai

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11	Adanya jaminan keselamatan terhadap barang-barang saya selama saya bertugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas.					
12	Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja saya membuat saya merasa sangat aman sehingga saya dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya.					
13	Adanya jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya merasa sangat aman sehingga mempengaruhi kondisi kejiwaan saya dalam bekerja.					
14	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja.					
15	Alat peredam suara sangat berguna ketika saya sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja saya mengalami kebisingan.					
16	Ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja saya membuat saya mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
17	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
18	Berjabat tangan dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.					

Keterangan:

SS: Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS: Kurang Sesuai, TS: Tidak Sesuai, STS: Sangat Tidak Sesuai

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
19	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
20	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan.					
21	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat saya dalam bekerja.					
22	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja jika saya mendapatkan perhatian dari atasan saya.					

Keterangan:

SS: Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS: Kurang Sesuai, TS: Tidak Sesuai, STS: Sangat Tidak Sesuai

C. Pernyataan mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan.					
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi saya.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya.					
4	Saya melakukan evaluasi hasil kerja saya setelah pekerjaan saya terselesaikan.					
5	Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target lembaga yang telah ditentukan.					
6	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sampai dengan selesai.					
7	jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya.					

Keterangan:

SL: Selalu, SR: Sering, KD: Kadang-kadang, JR: Jarang, TP: Tidak Pernah

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
8	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan saya.					
9	Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan dan kemungkinan kesalahan yang akan ditemui dalam pekerjaan itu.					
10	Dalam bekerja saya berorientasi pada target pencapaian lembaga.					
11	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan oleh lembaga.					
12	Pekerjaan yang saya kerjakan tepat waktu, sesuai dengan keinginan lembaga					
13	Waktu luang saya, saya manfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya agar cepat selesai.					
14	Ketika akan bekerja, saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya.					
15	Ketika jam kerja, saya berada di kantor saya kecuali jika ada tugas lapangan.					
16	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.					
17	Mengikuti kegiatan dan berperan aktif di dalamnya yang diadakan oleh bidang saya maupun lembaga.					
18	Menghadiri rapat yang diadakan pada waktu jam kerja maupun dli luar jam kerja dinas.					
19	Saya melakukan kerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.					

Keterangan:

SL: Selalu, SR: Sering, KD: Kadang-kadang, JR: Jarang, TP: Tidak Pernah

****selamat mengerjakan****

LAMPIRAN 2.

UJI VALIDITAS DAN UJI

RELIABILITAS

A. Rekapitulasi data hasil Uji Coba Instrumen Lingkungan Kerja

No Responden	No Pertanyaan																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	1	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	4	3	3	3	4
6	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
8	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3
9	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4
10	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3
13	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
14	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3
17	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	2	1	4	3	4	4	4	3	4
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
23	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
24	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	2	2	1	1	1	4	3	2	3	4	2	1	2	4	1	2	2	3	4
26	2	4	4	2	3	4	4	1	2	3	3	4	4	2	1	3	2	2	1	4	2	3
27	2	4	3	3	3	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	4	2	3	2	2	2	4
28	1	4	3	3	2	2	3	2	4	2	1	3	3	1	1	3	4	1	3	2	3	3
29	2	3	1	2	3	2	2	1	1	3	4	1	2	3	3	4	2	1	3	4	2	4
30	3	2	2	3	4	4	2	1	3	2	4	2	1	2	2	2	3	2	1	2	4	2

B. Uji Validitas Lingkungan Kerja

		VAR00023
VAR00001	Pearson Correlation	.407 [*]
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	30
VAR00002	Pearson Correlation	,256
	Sig. (2-tailed)	,173
	N	30
VAR00003	Pearson Correlation	.642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
VAR00004	Pearson Correlation	.742 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
VAR00005	Pearson Correlation	.521 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
VAR00006	Pearson Correlation	.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
VAR00007	Pearson Correlation	.546 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
VAR00008	Pearson Correlation	.779 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

VAR00009	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
	Pearson Correlation	.366 [*]
	Sig. (2-tailed)	,046
VAR00010	N	30
	Pearson Correlation	.536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
VAR00011	Pearson Correlation	.365 [*]
	Sig. (2-tailed)	,047
	N	30
	Pearson Correlation	.400 [*]
VAR00012	Sig. (2-tailed)	,028
	N	30
	Pearson Correlation	.455 [*]
	Sig. (2-tailed)	,012
VAR00013	N	30
	Pearson Correlation	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
VAR00014	Pearson Correlation	.532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
	Pearson Correlation	.422 [*]
VAR00015	Sig. (2-tailed)	,020
	N	30
	Pearson Correlation	.422 [*]
	Sig. (2-tailed)	,020
VAR00016	N	30
	Pearson Correlation	.422 [*]
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	30

VAR00017	N	30
	Pearson Correlation	.511 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004
VAR00018	N	30
	Pearson Correlation	.613 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
VAR00019	N	30
	Pearson Correlation	.530 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30

VAR00020	Pearson Correlation	.431 [*]
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	30
VAR00021	Pearson Correlation	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
VAR00022	Pearson Correlation	,229
	Sig. (2-tailed)	,223
	N	30
VAR00023	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

C. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	22

D. Rekapitulasi data hasil Uji Coba Instrumen Kinerja Karyawan

No Responden	No Pertanyaan																				Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	73
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	64
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	53
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	59
6	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	2	4	1	4	3	3	3	4	61
7	1	4	4	4	4	3	2	4	2	3	1	2	4	3	2	4	3	3	4	4	61
8	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	62
9	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3	3	53
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	76
11	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	63
12	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	64
13	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	61
14	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	61
15	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	62
16	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	55
17	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	58
18	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	58
19	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	59
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	58
21	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	64
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	73
23	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	63
24	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	67
25	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	52
26	2	3	2	2	2	3	4	1	1	2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	49
27	3	3	2	2	3	4	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	44
28	2	1	2	3	2	4	4	2	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	4	2	47
29	2	2	3	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	1	3	51
30	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	2	2	3	2	3	4	57

E. Uji Validitas Kinerja Karyawan

		VAR00021
VAR00001	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
VAR00002	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
VAR00003	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
VAR00004	Pearson Correlation	,305
	Sig. (2-tailed)	,101
	N	30
VAR00005	Pearson Correlation	,361
	Sig. (2-tailed)	,050
	N	30
VAR00006	Pearson Correlation	.363*
	Sig. (2-tailed)	,049
	N	30
VAR00007	Pearson Correlation	,024
	Sig. (2-tailed)	,901
	N	30
VAR00008	Pearson Correlation	,196

	Sig. (2-tailed)	,300
	N	30
VAR00009	Pearson Correlation	.408 [*]
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	30
VAR00010	Pearson Correlation	.495 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
VAR00011	Pearson Correlation	.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
VAR00012	Pearson Correlation	.420 [*]
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	30
VAR00013	Pearson Correlation	,044
	Sig. (2-tailed)	,818
	N	30
VAR00014	Pearson Correlation	,181
	Sig. (2-tailed)	,340
	N	30
VAR00015	Pearson Correlation	.599 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
VAR00016	Pearson Correlation	.414 [*]

	Sig. (2-tailed)	,023
	N	30
VAR00017	Pearson Correlation	,461 [*]
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	30
VAR00018	Pearson Correlation	,353
	Sig. (2-tailed)	,056
	N	30
VAR00019	Pearson Correlation	,289
	Sig. (2-tailed)	,122
	N	30
VAR00020	Pearson Correlation	,098
	Sig. (2-tailed)	,608
	N	30
VAR00021	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

F. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	16,9
	Excluded ^a	148	83,1
	Total	178	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	20

LAMPIRAN 3.
DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

A. Rekapitulasi data hasil Angket Instrumen Lingkungan Kerja

No Responden	No Pertanyaan																						Total Skor
	Pewarnaan Ruangan		Kebersihan		Pertukaran Udara		Penerangan		Keamanan				Kebisingan				Hubungan Antar Karyawan				Hubungan dengan Atasan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	
5	3	2	1	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	
7	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	
8	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	0	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	0	
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
12	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
14	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	
15	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
16	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
17	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
18	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
21	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
24	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	1	
27	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	
28	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	
29	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	
30	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
34	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
36	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
39	4	3	3	4	1	1	3	4	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	
40	3	2	3	3	0	0	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	1	
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	3	2	2	1	0	0	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	1	
43	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
50	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
51	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
52	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	
53	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
55	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	

56	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	54
57	4	3	3	3	3	0	3	4	2	3	3	3	3	4	0	3	4	4	4	4	4	4	68
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
59	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	80
60	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	2	60
61	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	65
62	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	72
63	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	61
64	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	76
65	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	63
66	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	69
67	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	57
68	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	74
69	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	74
70	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	68
71	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	53
72	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	73
73	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	58
74	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	44
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	40
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
77	3	3	3	3	3	2	2	6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
78	2	1	0	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	0	1	2	3	2	2	2	38
79	0	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
80	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	44
81	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	56
82	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	0	3	3	3	3	3	3	48
83	1	1	2	2	0	0	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	34
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	47
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	45
86	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	60
87	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	39
88	3	2	1	2	0	0	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	38
89	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	44
90	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	34
91	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	36
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	47
93	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	37
94	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	0	3	2	3	3	3	2	3	44
95	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	59
96	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	49
97	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	48
98	2	2	1	1	1	0	0	0	3	2	1	2	3	1	0	1	3	0	1	1	2	3	30
99	1	3	3	1	2	3	3	0	1	2	2	3	3	1	0	2	1	1	0	3	1	2	38
100	1	3	2	2	2	0	0	0	3	1	2	0	0	2	2	3	1	2	1	1	1	3	32
Jumlah	281	266	280	287	259	258	270	274	274	278	264	255	275	269	235	273	311	309	304	306	300	263	6091
	547		567		787		548		1072		777		1230		563								6091

B. Rekapitulasi data hasil Angket Instrumen Kinerja Karyawan

No Responden	No Pertanyaan																			Total Skor
	Kuantitas dari Hasil					Kualitas dari Hasil					Ketepatan Waktu dari Hasil				Kehadiran			Kemampuan bekerja Sama		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	71	
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	70	
4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	54	
5	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	59	
6	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	54	
7	2	2	3	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	1	4	4	4	3	52	
8	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	66	
9	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	65	
10	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	64	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74	
12	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	64	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	74	
14	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	60	
15	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
17	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
18	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	73	
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	69	
22	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
24	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	63	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
26	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	1	2	1	53	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	65	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	65	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	68	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	71	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	71	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	71	
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	70	
34	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	65	
35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	64	
36	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	70	
37	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	59	
38	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	66	
39	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	65	
40	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	2	60	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	70	
42	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	2	59	
43	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	69	
44	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	50	
45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	63	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
47	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	63	
48	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	62	

49	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	59
50	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
51	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	71
52	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	4	3	3	3	3	49
53	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	68
54	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	68
55	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	55
56	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	55
57	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	65
58	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	71
59	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	70
60	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	52
61	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	56
62	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	66
63	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	51
64	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	64
65	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	64
66	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	60
67	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	68
68	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	68
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73
70	1	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	57
71	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	58
72	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	66
73	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	4	2	3	1	4	3	4	2	57
74	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	64
75	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	41
76	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	33
77	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	51
78	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	1	1	2	4	4	2	2	4	3	54
79	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	0	2	1	3	0	3	2	2	2	38
80	0	3	3	3	3	2	1	3	1	2	0	1	3	2	1	3	2	2	3	38
81	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	40
82	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	0	3	2	1	2	31
83	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	62
84	3	4	2	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	56
85	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	42
86	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	1	4	2	2	2	56
87	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	39
88	2	4	2	4	1	2	1	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	1	51
89	4	2	4	1	2	4	3	3	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	3	53
90	3	2	1	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	1	3	3	2	3	53
91	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	53
92	4	2	4	2	1	4	1	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	59
93	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	1	54
94	4	4	3	1	4	4	3	4	1	3	3	3	4	1	3	2	3	1	4	55
95	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	51
96	3	4	2	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4	56
97	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	54
98	3	2	3	2	3	1	4	4	2	4	4	2	4	2	1	3	2	3	4	53
99	2	4	4	4	4	2	4	0	4	3	3	4	3	4	1	3	4	1	4	58
100	4	2	4	4	4	2	4	1	3	2	4	4	4	4	1	4	0	2	3	56
Jumlah	317	333	318	306	312	342	335	342	315	319	315	298	298	285	318	331	320	302	313	6019
	1586					1653					1196					969			615	

C. Statistics

		Lingkungan_Kerj	Kinerja_Karyawan
		a	n
N	Valid	100	100
	Missing	0	0
Mean		60.91	56.95
Std. Error of Mean		1.376	1.341
Median		63.44 ^a	60.25 ^a
Mode		63	60
Std. Deviation		13.762	13.411
Variance		189.396	179.846
Skewness		-.345	-.647
Std. Error of Skewness		.241	.241
Kurtosis		-.507	-.622
Std. Error of Kurtosis		.478	.478
Range		58	54
Minimum		30	22
Maximum		88	76
Sum		6091	5695

a. Calculated from grouped data.

D. Tabel Distribusi Frekuensi Lingkungan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30.00	1	1.0	1.0	1.0
32.00	1	1.0	1.0	2.0
34.00	2	2.0	2.0	4.0
36.00	1	1.0	1.0	5.0
37.00	1	1.0	1.0	6.0
38.00	3	3.0	3.0	9.0
39.00	1	1.0	1.0	10.0
40.00	1	1.0	1.0	11.0
41.00	1	1.0	1.0	12.0
44.00	6	6.0	6.0	18.0

45.00	2	2.0	2.0	20.0
47.00	2	2.0	2.0	22.0
48.00	2	2.0	2.0	24.0
49.00	1	1.0	1.0	25.0
53.00	1	1.0	1.0	26.0
54.00	3	3.0	3.0	29.0
56.00	2	2.0	2.0	31.0
57.00	1	1.0	1.0	32.0
58.00	1	1.0	1.0	33.0
59.00	5	5.0	5.0	38.0
60.00	2	2.0	2.0	40.0
61.00	3	3.0	3.0	43.0
62.00	1	1.0	1.0	44.0
63.00	8	8.0	8.0	52.0
64.00	1	1.0	1.0	53.0
65.00	6	6.0	6.0	59.0
66.00	7	7.0	7.0	66.0
67.00	1	1.0	1.0	67.0
68.00	4	4.0	4.0	71.0
69.00	4	4.0	4.0	75.0
70.00	1	1.0	1.0	76.0
71.00	3	3.0	3.0	79.0
72.00	4	4.0	4.0	83.0
73.00	3	3.0	3.0	86.0
74.00	2	2.0	2.0	88.0
76.00	1	1.0	1.0	89.0
79.00	1	1.0	1.0	90.0
80.00	3	3.0	3.0	93.0
81.00	2	2.0	2.0	95.0
85.00	3	3.0	3.0	98.0
86.00	1	1.0	1.0	99.0
88.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

E. Interval Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30 - 37	6	4.3	6.0	6.0
38 - 45	14	10.1	14.0	20.0
46 - 53	6	4.3	6.0	26.0
54 - 61	17	12.3	17.0	43.0
Valid 62 - 69	32	23.2	32.0	75.0
70 - 77	14	10.1	14.0	89.0
78 - 85	9	6.5	9.0	98.0
86 - 94	2	1.4	2.0	100.0
Total	100	72.5	100.0	
Missing System	38	27.5		
Total	138	100.0		

F. Tabel Distribusi Kinerja_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	1	1.0	1.0	1.0
26	1	1.0	1.0	2.0
30	1	1.0	1.0	3.0
31	2	2.0	2.0	5.0
33	1	1.0	1.0	6.0
36	3	3.0	3.0	9.0
37	2	2.0	2.0	11.0
38	2	2.0	2.0	13.0
39	2	2.0	2.0	15.0
40	2	2.0	2.0	17.0
41	4	4.0	4.0	21.0
42	1	1.0	1.0	22.0
45	1	1.0	1.0	23.0

46	2	2.0	2.0	25.0
49	1	1.0	1.0	26.0
50	2	2.0	2.0	28.0
51	4	4.0	4.0	32.0
52	2	2.0	2.0	34.0
53	2	2.0	2.0	36.0
54	2	2.0	2.0	38.0
55	2	2.0	2.0	40.0
56	2	2.0	2.0	42.0
59	4	4.0	4.0	46.0
60	7	7.0	7.0	53.0
62	1	1.0	1.0	54.0
63	3	3.0	3.0	57.0
64	5	5.0	5.0	62.0
65	6	6.0	6.0	68.0
66	4	4.0	4.0	72.0
68	5	5.0	5.0	77.0
69	3	3.0	3.0	80.0
70	5	5.0	5.0	85.0
71	6	6.0	6.0	91.0
72	1	1.0	1.0	92.0
73	3	3.0	3.0	95.0
74	2	2.0	2.0	97.0
75	1	1.0	1.0	98.0
76	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

G. Interval Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-28	2	2.0	2.0	2.0
	29-35	4	4.0	4.0	6.0
	36-42	16	16.0	16.0	22.0
	43-49	4	4.0	4.0	26.0
	50-56	16	16.0	16.0	42.0
	57-63	15	15.0	15.0	57.0
	64-70	28	28.0	28.0	85.0
	71-76	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

H. Tabel Presentase Lingkungan Kerja

Responden	Skor	Skor Ideal	Presentase	Kategori
1	69	88	78,41	Baik
2	71	88	80,68	Sangat Baik
3	80	88	90,91	Sangat Baik
4	71	88	80,68	Sangat Baik
5	59	88	67,05	Baik
6	59	88	67,05	Baik
7	62	88	70,45	Baik
8	59	88	67,05	Baik
9	68	88	77,27	Baik
10	69	88	78,41	Baik
11	65	88	73,86	Baik
12	65	88	73,86	Baik
13	65	88	73,86	Baik
14	72	88	81,82	Sangat Baik
15	63	88	71,59	Baik
16	63	88	71,59	Baik
17	63	88	71,59	Baik
18	69	88	78,41	Baik
19	65	88	73,86	Baik
20	70	88	79,55	Baik
21	66	88	75,00	Baik
22	66	88	75,00	Baik
23	85	88	96,59	Sangat Baik
24	59	88	67,05	Baik
25	66	88	75,00	Baik
26	56	88	63,64	Baik
27	63	88	71,59	Baik
28	63	88	71,59	Baik
29	66	88	75,00	Baik
30	71	88	80,68	Sangat Baik
31	67	88	76,14	Baik
32	63	88	71,59	Baik
33	80	88	90,91	Sangat Baik
34	66	88	75,00	Baik
35	72	88	81,82	Sangat Baik
36	72	88	81,82	Sangat Baik
37	68	88	77,27	Baik
38	66	88	75,00	Baik
39	61	88	69,32	Baik

Responden	Skor	Skor Ideal	Presentase	Kategori
40	44	88	50,00	Kurang Baik
41	86	88	97,73	Sangat Baik
42	41	88	46,59	Kurang Baik
43	81	88	92,05	Sangat Baik
44	64	88	72,73	Baik
45	73	88	82,95	Sangat Baik
46	81	88	92,05	Sangat Baik
47	65	88	73,86	Baik
48	88	88	100,00	Sangat Baik
49	54	88	61,36	Baik
50	54	88	61,36	Baik
51	79	88	89,77	Sangat Baik
52	63	88	71,59	Baik
53	73	88	82,95	Sangat Baik
54	85	88	96,59	Sangat Baik
55	66	88	75,00	Baik
56	54	88	61,36	Baik
57	68	88	77,27	Baik
58	85	88	96,59	Sangat Baik
59	80	88	90,91	Sangat Baik
60	60	88	68,18	Baik
61	65	88	73,86	Baik
62	72	88	81,82	Sangat Baik
63	61	88	69,32	Baik
64	76	88	86,36	Sangat Baik
65	63	88	71,59	Baik
66	69	88	78,41	Baik
67	57	88	64,77	Baik
68	74	88	84,09	Sangat Baik
69	74	88	84,09	Sangat Baik
70	68	88	77,27	Baik
71	53	88	60,23	Baik
72	73	88	82,95	Sangat Baik
73	58	88	65,91	Baik
74	44	88	50,00	Kurang Baik
75	40	88	45,45	Kurang Baik
76	44	88	50,00	Kurang Baik
77	61	88	69,32	Baik
78	38	88	43,18	Kurang Baik
79	45	88	51,14	Kurang Baik
80	44	88	50,00	Kurang Baik

Responden	Skor	Skor Ideal	Presentase	Kategori
81	56	88	63,64	Baik
82	48	88	54,55	Kurang Baik
83	34	88	38,64	Tidak Baik
84	47	88	53,41	Kurang Baik
85	45	88	51,14	Kurang Baik
86	60	88	68,18	Baik
87	39	88	44,32	Kurang Baik
88	38	88	43,18	Kurang Baik
89	44	88	50,00	Kurang Baik
90	34	88	38,64	Tidak Baik
91	36	88	40,91	Kurang Baik
92	47	88	53,41	Kurang Baik
93	37	88	42,05	Kurang Baik
94	44	88	50,00	Kurang Baik
95	59	88	67,05	Baik
96	49	88	55,68	Kurang Baik
97	48	88	54,55	Kurang Baik
98	30	88	34,09	Tidak Baik
99	38	88	43,18	Kurang Baik
100	32	88	36,36	Tidak Baik

I. Tabel Presentase Kinerja Karyawan

Responden	Skor	Skor Ideal	Presentase	Kategori
1	71	76	93,42	Sangat Baik
2	73	76	96,05	Sangat Baik
3	70	76	92,11	Sangat Baik
4	54	76	71,05	Baik
5	59	76	77,63	Baik
6	54	76	71,05	Baik
7	52	76	68,42	Baik
8	66	76	86,84	Sangat Baik
9	65	76	85,53	Sangat Baik
10	64	76	84,21	Sangat Baik
11	74	76	97,37	Sangat Baik
12	64	76	84,21	Sangat Baik
13	74	76	97,37	Sangat Baik
14	60	76	78,95	Baik
15	72	76	94,74	Sangat Baik
16	60	76	78,95	Baik
17	60	76	78,95	Baik
18	60	76	78,95	Baik
19	73	76	96,05	Sangat Baik
20	75	76	98,68	Sangat Baik
21	69	76	90,79	Sangat Baik
22	60	76	78,95	Baik
23	76	76	100,00	Sangat Baik
24	63	76	82,89	Sangat Baik
25	69	76	90,79	Sangat Baik
26	53	76	69,74	Baik
27	65	76	85,53	Sangat Baik
28	65	76	85,53	Sangat Baik
29	68	76	89,47	Sangat Baik
30	71	76	93,42	Sangat Baik
31	71	76	93,42	Sangat Baik
32	71	76	93,42	Sangat Baik
33	70	76	92,11	Sangat Baik
34	65	76	85,53	Sangat Baik
35	64	76	84,21	Sangat Baik
36	70	76	92,11	Sangat Baik
37	59	76	77,63	Baik
38	66	76	86,84	Sangat Baik
39	65	76	85,53	Sangat Baik

Responden	Skor	Skor Ideal	Presentase	Kategori
40	60	76	78,95	Baik
41	70	76	92,11	Sangat Baik
42	59	76	77,63	Baik
43	69	76	90,79	Sangat Baik
44	50	76	65,79	Baik
45	63	76	82,89	Sangat Baik
46	76	76	100,00	Sangat Baik
47	63	76	82,89	Sangat Baik
48	62	76	81,58	Sangat Baik
49	59	76	77,63	Baik
50	45	76	59,21	Kurang Baik
51	71	76	93,42	Sangat Baik
52	49	76	64,47	Baik
53	68	76	89,47	Sangat Baik
54	68	76	89,47	Sangat Baik
55	55	76	72,37	Baik
56	55	76	72,37	Baik
57	65	76	85,53	Sangat Baik
58	71	76	93,42	Sangat Baik
59	70	76	92,11	Sangat Baik
60	52	76	68,42	Baik
61	56	76	73,68	Baik
62	66	76	86,84	Sangat Baik
63	51	76	67,11	Baik
64	64	76	84,21	Sangat Baik
65	64	76	84,21	Sangat Baik
66	60	76	78,95	Baik
67	68	76	89,47	Sangat Baik
68	68	76	89,47	Sangat Baik
69	73	76	96,05	Sangat Baik
70	57	76	75,00	Baik
71	58	76	76,32	Baik
72	66	76	86,84	Sangat Baik
73	57	76	75,00	Baik
74	64	76	84,21	Sangat Baik
75	41	76	53,95	Kurang Baik
76	33	76	43,42	Kurang Baik
77	51	76	67,11	Baik
78	54	76	71,05	Baik
79	38	76	50,00	Kurang Baik
80	38	76	50,00	Kurang Baik

Responden	Skor	Skor Ideal	Presentase	Kategori
81	40	76	52,63	Kurang Baik
82	31	76	40,79	Kurang Baik
83	62	76	81,58	Sangat Baik
84	56	76	73,68	Baik
85	42	76	55,26	Kurang Baik
86	56	76	73,68	Baik
87	39	76	51,32	Kurang Baik
88	51	76	67,11	Baik
89	53	76	69,74	Baik
90	53	76	69,74	Baik
91	53	76	69,74	Baik
92	59	76	77,63	Baik
93	54	76	71,05	Baik
94	55	76	72,37	Baik
95	51	76	67,11	Baik
96	56	76	73,68	Baik
97	54	76	71,05	Baik
98	53	76	69,74	Baik
99	58	76	76,32	Baik
100	56	76	73,68	Baik

J. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori Per Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)	Kategori
1	Pewarnaan Ruangan	1	281	400	70,25	Baik
		2	266	400	66,50	Baik
	Jumlah		547	800	68,38	Baik
2	Kebersihan	3	280	400	70,00	Baik
		4	287	400	71,75	Baik
	Jumlah		567	800	70,88	Baik
3	Pertukaran Udara	5	259	400	64,75	Baik
		6	258	400	64,50	Baik
		7	270	400	67,50	Baik
	Jumlah		787	1200	65,58	Baik
4	Penerangan	8	274	400	68,50	Baik
		9	274	400	68,50	Baik
	Jumlah		548	800	68,50	Baik
5	Keamanan	10	278	400	69,50	Baik
		11	264	400	66,00	Baik
		12	255	400	63,75	Baik
		13	275	400	68,75	Baik
	Jumlah		1072	1600	67,00	Baik
6	Kebisingan	14	269	400	67,25	Baik
		15	235	400	58,75	Kurang Baik
		16	273	400	68,25	Baik
	Jumlah		777	1200	64,75	Baik
7	Hubungan Antar Karyawan	17	311	400	77,75	Baik
		18	309	400	77,25	Baik
		19	304	400	76,00	Baik
		20	306	400	76,50	Baik

	Jumlah		1230	1600	76,88	Baik
No	Indikator	No Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian	Kategori
8	Hubungan dengan Atasan	21	300	400	75,00	Baik
		22	263	400	65,75	Baik
	Jumlah		563	800	70,38	Baik
	Jumlah Total		6091	8800	69,22	Baik

K. Rekapitulasi Persentase Pencapaian dan Kategori Per Indikator kinerja

No	Indikator	No Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)	Kategori
1	Kuantitas dari Hasil	1	317	400	79,25	Baik
		2	333	400	83,25	Sangat Baik
		3	318	400	79,50	Baik
		4	306	400	76,50	Baik
		5	312	400	78,00	Baik
	Jumlah		1586	2000	79,30	Baik
2	Kualitas dari Hasil	6	342	400	85,50	Sangat Baik
		7	335	400	83,75	Sangat Baik
		8	342	400	85,50	Sangat Baik
		9	315	400	78,75	Baik
		10	319	400	79,75	Baik
	Jumlah		1653	2000	82,65	Sangat Baik
3	Ketepatan Waktu dari Hasil	11	315	400	78,75	Baik
		12	298	400	74,50	Baik
		13	298	400	74,50	Baik
		14	285	400	71,25	Baik
	Jumlah		1196	1600	74,75	Baik
4	Kehadiran	15	318	400	79,50	Baik
		16	331	400	82,75	Sangat Baik
		17	320	400	80,00	Sangat Baik
	Jumlah		969	1200	80,75	Sangat Baik
5	kemampuan Bekerja Sama	18	302	400	75,50	Baik
		19	313	400	78,25	Baik
	Jumlah		615	800	76,88	Baik
	Jumlah Total		6019	7600	79,20	Baik

LAMPIRAN 4.
UJI PERSYARATAN ANALISIS

A. Hasil Uji Normalitas Data

1. Lingkungan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_Kerja
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.9100
	Std. Deviation	13.76212
	Absolute	.120
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_Karyawan
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56.95
	Std. Deviation	13.411
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.093
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.407
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja	(Combined)		6682.726	41	162.993	3.282	.000
	Between Groups	Linearity	3949.733	1	3949.733	79.525	.000
		Deviation from Linearity	2732.993	40	68.325	1.376	.132
	Within Groups		2880.664	58	49.667		
	Total		9563.390	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja	.643	.413	.836	.699

C. Hasil Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.407	7.56850

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3949.733	1	3949.733	68.952	.000 ^b
	Residual	5613.657	98	57.282		
	Total	9563.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.234	3.451		9.342	.000
	Lingkungan_Kerja	.459	.055	.643	8.304	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 5.
SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp (0274) 586168 Hunting, Fax (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 2679 /UN34.11/PL/2013
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

29 April 2013

Yth. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga
Kabupaten Sleman
Jl. Parasmya, Beran, Tridadi, Sleman
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Rodi Ahmad Ginanjar
NIM : 09101241020
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Jalan Gejayan, Gang Menur No.3 Yogyakarta

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : DISDIKPORA Kabupaten Sleman
Subyek : Karyawan Dinas
Obyek : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Waktu : April-Juni 2013
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 0011

Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/3730/V/4/2013

Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY Nomor : 2679/UN34.11/PL/2013
Tanggal : 29 April 2013 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : RODI AHMAD GINANJAR NIP/NIM : 09101241020
Alamat : KARANGMALANG, YOGYAKARTA
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN
Lokasi : DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA Kota/Kab. SLEMAN
Waktu : 30 April 2013 s/d 30 Juli 2013

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 30 April 2013
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman c/q Bappeda
3. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
4. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasarnya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 1537 / 2013

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/3730/V/4/2013
Hal : Izin Penelitian
Tanggal : 0 April 2013

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : RODI AHMAD GINANJAR
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 09101241020
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Alamat Rumah : Jl. Affandi Gg. Menur No. 03 Yogyakarta
No. Telp / HP : 089 619 029 080
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
SLEMAN**
Lokasi : Kabupaten Sleman
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 30 April 2013 s/d 30 Juli 2013

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
4. Kabid. Sosial Budaya Bappeda Kab. Sleman
5. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY.
6. Yang Bersangkutan

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 30 April 2013

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris
u.b.

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi

Dra. SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si, M.M
Pembina. IV/a



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA**

Jalan Parasamya, Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868512, Faksimile (0274) 868512
Website : www.slemankab.go.id, E-mail: dikpora@slemankab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/3616

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

a. nama : Halim Sutono, SH
b. jabatan : Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Sleman

dengan ini menerangkan bahwa :

a. nama : Rodi Ahmad Ginanjar
b. no. Mhs : 09101241020
c. program : S1
d. jurusan : Administrasi Pendidikan
e. perguruan tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan/mengadakan penelitian di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dari tanggal 30 April 2013 s/d 30 Juli 2013 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

10 SEP 2013

a.n Kepala Dinas Pendidikan
Pemuda dan Olahraga
Sekretaris



Halim Sutono, SH
Pembina Tk I, IV/b
NIP 19630623 199102 1 004